

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN SANKSI TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**NAMA : ULFA DAVIRA
NPM : 1505160457
PROG. STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

Unggul | Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 27 September 2019, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ULFA DAVIRA
N P M : 1505160457
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGHARGAAN DAN SANKSI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK, MEDAN

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

SUSI HANDAYANI, SE, M. Ak

SRI FITRI WAHYUNI, SE, M.Si

Pembimbing

Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., MM., M.Si

ADE GUNAWAN S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ULFA DAVIRA
N.P.M : 1505160457
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
KINERJA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2019

Pembimbing Skripsi

Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

H. JANURI, SE., MM., M.Si



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ULFA DAVIRA
N.P.M : 1505160457
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
20/8 '19	- abstrak	} dilampirkan 	
	- kata pengantar		
	- Daftar Isi		
	- Angket		
23/8 '19	- Pembahasan di perjelas	} 	
	- ikuti Pedoman penulisan karya ilmiah		
	- Daftar Pustaka.		
27/8 '19	acc untuk diperbanyak	} 	

Medan, Agustus 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi


 Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM.


 JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : ULFA DAVIRA
N.P.M : 1505160457
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA
DI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
10/12'18	- Identifikasi Masalah. - Rumusan Penelitian - Tujuan Penelitian. - Kerangka Berpikir. - Hipotesis - Teknik Analisis data. - Daftar Pustaka. - Lembari		
19/12'18	Acc untuk Seminar Proposal		

Pembimbing Proposal

Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM

Medan, Desember 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ulfa Davira
NPM : 1505160457
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 03 Desember 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Ulfa Davira. Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. Skripsi. 2019

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada setiap karyawan, selain dari pada itu ada faktor penting yang dinilai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan yaitu pemberian penghargaan dan sanksi kepada setiap karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan. Apakah sanksi berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan, Apakah sanksi berpengaruh terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan, Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan dan Apakah penghargaan dan sanksi berpengaruh terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan pada PT. PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan yang berjumlah 212 orang. Sampel penelitian diambil dengan teknik probability sampling menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sebanyak 67 orang. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Jalur, Uji hipotesis yang meliputi uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai pengaruh sebesar 2,244. Pengaruh sanksi terhadap motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai pengaruh sebesar 2,101. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai pengaruh sebesar 2,488. Ada pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan dengan nilai pengaruh sebesar 5,799. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai pengaruh sebesar 2,133 dan Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja diperoleh hasil melalui jalur I sebesar $e_1 = 0,827$ sedangkan Dampaknya Terhadap Kinerja pada PT. Telekomunikaasi Indonesia Tbk Medan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai hasil melalui jalur II sebesar $e_2 = 0,448$.

Kata Kunci : Penghargaan, Sanksi, Motivasi Kerja dan Kinerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, serta shalawat beriring salam tidak lupa kita sanjung tinggikan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman Jahiliyah yang penuh dengan kebodohan ke zaman yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul **“Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan”**. Skripsi penelitian ini merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki, sehingga pada skripsi ini masih terdapat kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Proses penyelesaian skripsi ini, telah banyak bantuan dan bimbingan yang penulis terima, untuk itu dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua Orang tua saya tercinta, Ayahanda Rahmat Antony dan Ibunda Widi Astuti yang telah banyak memberikan kasih sayangnya kepada penulis, berupa dorongan moril, materi, bimbingan serta doa yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan karya tulis ilmiah skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Hj.l Dewi Andriany, SE., MM, selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berarti bagi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan dan Seluruh Staff karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan, yang telah meluangkan waktunya serta memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Mereka selaku teman penulis khususnya Manajemen Stambuk 2015 yang selalu memberikan semangat dan selalu ada disaat suka maupun duka dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan semoga Allah SWT senantiasa meridhainya. Aamiin.

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2019

Penulis,

ULFA DAVIRA
NPM : 1505160457

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusah Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. Uraian Teori	8
1. Motivasi Kerja	8
a. Pengertian Motivasi Kerja	8
b. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja Kepada Karyawan.	9
c. Hierarki Kebutuhan Menurut Teori Abraham H.Maslow ...	9
d. Faktor Motivasi Kerja	10
e. Indikator Motivasi Kerja	10
2. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Faktor Kinerja	12
c. Indikator Kinerja	13
3. Penghargaan	15
a. Pengertian Penghargaan.....	15

b.	Bentuk Penghargaan	16
c.	Tujuan Pemberian Penghargaan	16
d.	Faktor Penghargaan	17
e.	Indikator Penghargaan	18
4.	Sanksi	18
a.	Pengertian Sanksi	18
b.	Mekanisme Pemberian Sanksi	19
c.	Solusi Bagi Karyawan untuk Menghindari Sanksi	20
d.	Faktor Sanksi	20
e.	Indikator Sanksi	21
B.	Kerangka Konseptual	22
C.	Hipotesis	29
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	30
A.	Pendekatan Penelitan	30
B.	Defenisi Operasional	30
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	32
D.	Populasi Dan Sampel	33
E.	Teknik Pengumpulan Data	35
F.	Teknik Analisis Data	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A.	Hasil Penelitian	49
1.	Deskripsi Data Penelitian	49
a.	Karakteristik Identitas Responden	49
b.	Deskripsi Variabel Penelitian	51
2.	Analisis Data Penelitian	59
a.	Uji Asumsi Klasik	60

b.	Analisis Statistik Deskriptif	64
c.	Analisis Jalur	65
d.	Uji Hipotesis	69
e.	Uji Determinasi	73
B.	Pembahasan	75
1.	Pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan	75
2.	Pengaruh sanksi terhadap motivasi kerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan	76
3.	Pengaruh penghargaan terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.....	76
4.	Pengaruh sanksi terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.....	77
5.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan	78
6.	Pengaruh penghargaan dan sanksi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan	79
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	81
A.	Kesimpulan	81
B.	Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Motivasi Kerja.....	30
Tabel III.2 : Indikator Kinerja Karyawan	31
Tabel III.3 : Indikator Penghargaan	31
Tabel III.4 : Indikator Sanksi	32
Tabel III.5 : Jadwal Kegiatan Penelitian	32
Tabel III.6 : Jumlah Populasi Penelitian	33
Tabel III.7 : Jumlah Sampel Penelitian	35
Tabel III.8 : Penilaian Skala Likert	36
Tabel III.9 : Uji Validitas Data Instrumen Variabel Penghargaan (X_1).....	37
Tabel III.10 : Uji Validitas Data Instrumen Variabel Sanksi (X_2)	38
Tabel III.11 : Uji Validitas Data Instrumen Motivasi Kerja (Y_1).....	39
Tabel III.12 : Uji Validitas Data Instrumen Kinerja (Y_2)	40
Tabel III.13 : Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	41
Tabel IV.1 : Karakteristik Responden berdasarkan jenis Kelamin	50
Tabel IV.2. : Karakteristik Responden berdasarkan Usia	50
Tabel IV.3. : Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.4. : Penyajian Data Variabel Motivasi Penghargaan (X_1)	52
Tabel IV.5 : Penyajian Data Variabel Motivasi Sanksi (X_2).....	54
Tabel IV.6 : Penyajian Data Variabel Motivasi Kerja (Y_1).....	56
Tabel IV.7 : Penyajian Data Variabel Kinerja (Y_1)	58
Tabel IV.8 : Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	60
Tabel. IV.9 : Multikolinearitas	62
Tabel. IV.10 : Statistik Deksiptif.....	64
Tabel. IV.11 : Koefisien Regresi dalam Model Persamaan I	65
Tabel. IV.12 : Model Summary Regresi dalam Model Persamaan I.....	65

Tabel. IV.13 : Koefisien Regresi dalam Model Persamaan II.....	67
Tabel. IV.14 : Model Summary Regresi dalam Model Persamaan II	67
Tabel. IV.15 : Uji t (Jalur I).....	70
Tabel. IV.16 : Uji t (Jalur II)	71
Tabel. IV.17 : Uji F(Jalur I).....	72
Tabel. IV.18 : Uji F(Jalur II)	73
Tabel. IV.19 : Koefisien Determinasi Jalur I.....	74
Tabel. IV.20 : Koefisien Determinasi Jalur I.....	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 : Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja	22
Gambar II.2 : Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja	23
Gambar II.3 : Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar II.4 : Pengaruh Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar II.5 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	26
Gambar II.6 : Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan	28
Gambar III.1 : Kurva Kriteria pengujian hipotesis uji t	46
Gambar III.2 : Kurva Kriteria pengujian hipotesis uji f	47
Gambar IV.1 : Uji Normalitas P-P Plot Standardized	61
Gambar IV.2 : Scatterplot Uji Heterokedastisitas	64
Gambar IV.3 : Diagram Analisis Jalur I	67
Gambar IV.4 : Diagram Analisis Jalur II	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan Sumber Daya Manusia yang maksimal sangat diperlukan dalam menjaga meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia yang tepat, salah satunya melalui penghargaan dan sanksi. Penghargaan dan sanksi adalah kedua hal yang sangat berkaitan, dan memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* dan *Punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *Reward* dan *Punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Febrianti, S. 2014).

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Motivasi kerja berpengaruh positif dapat diartikan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nugroho. A. D, 2015). Motivasi yang diterapkan pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan adalah pegawai diikutsertakan dalam seminar pelatihan.

Sistem *reward* atau penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja. Adapun penghargaan yang diberikan perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan berupa kenaikan gaji, promosi kerja dan jalan-jalan. Perusahaan juga menerapkan *punishment* atau sanksi kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain. Adapun sanksi yang diberikan perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan berupa Surat Peringatan Kerja (SPK). Pemberian penghargaan dan sanksi harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan penghargaan dan sanksi berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian penghargaan dan sanksi yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan (Suryadilaga, 2016).

(Karami, 2013) dalam penelitiannya yang berjudul “*Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Motivation*” menghasilkan peneliti sistem manajemen penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

(Febrianti, S. 2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Panin bank tbk. Area mikro jombang)”

menghasilkan penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panin Bank Tbk.

(Nugroho, A. D. 2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. *Business Training and Empowering Management* Surabaya” menghasilkan penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Punishment* yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk merupakan perusahaan informasi dan komunikasi (*InfoCom*) beserta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*Full service and network provider*) yang terbesar di Indonesia. PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mempunyai komitmen untuk senantiasa menjamin hubungan yang harmonis dengan lingkungan dan wilayah usaha berupa kegiatan sosial kemasyarakatan dan juga merupakan tanggung jawab sosial (*Good Corporate Citizenship*). Jenis usaha PT. Telekomunikasi Indonesia adalah penyelenggara jasa telekomunikasi dalam negeri dalam bidang usaha terikat seperti jasa sistem telepon bergerak (STBS) sirkuit pelanggan, teleks, penyewaan transponder satelit, VSAT (*Very Small Aperture Terminal*) dan jasa nilai tambah tertentu.

Penerapan penghargaan dan sanksi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk menjadi perhatian penuh bagi managerial demi memenuhi standart kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan

penerapan penghargaan dan sanksi, kebanyakan dari mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivasi untuk meningkatkan pelayanan mereka pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan. PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan menyadari untuk memaksimalkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus menerapkan sistem penghargaan dan sanksi. Penerapan penghargaan dan sanksi yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan Sumber Daya Manusia yang unggul. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari penerapan penghargaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan, dan penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan sebagaimana tersebut, maka identifikasi masalah pada saat ini:

1. Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
2. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
3. Karyawan dalam mengerjakan tugas merasa kesulitan dan kurang motivasi, sehingga pekerjaan tidak kondusif.
4. Hasil pekerjaan yang tidak memuaskan dalam hal pencapaian target.
5. Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin baik secara tertulis maupun lisan.

6. Karyawan menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas Sumber Daya Manusia yang ada di dalam suatu perusahaan mengenai keterlibatan penghargaan, sanksi, motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah penghargaan dan sanksi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja.

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan?
- 2) Apakah sanksi berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan?
- 3) Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan?
- 4) Apakah sanksi berpengaruh terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan?
- 5) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan?

- 6) Apakah penghargaan dan sanksi berpengaruh terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sanksi terhadap motivasi kerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
- e) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
- f) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan dan sanksi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Tbk Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

a) Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori penghargaan, sanksi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b) Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya penghargaan, sanksi, motivasi kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

c) Secara Akademis

Penelitian ini dapat menerapkan materi yang telah diterapkan dalam teori penghargaan, sanksi, motivasi serta kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

Ketika seorang karyawan bekerja disebuah perusahaan maka tentunya ia akan memperoleh imbalan dari hasil kerja kerasnya yaitu penghargaan namun ketika ia tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya maka tentunya akan memperoleh sanksi atau dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia disebut dengan sanksi.

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut (Megginson, C. d. 2015, hal. 100) dalam Irham Fahmi menyatakan bahwa *“Motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal ... it’s closely performance”* (Motivasi dirumsukan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

(Soeroso, S. 2015, hal. 100) dalam Irham Fahmi Motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).

(Mesiono. 2010, hal. 126) Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

b. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja Kepada Karyawan

Menurut (Saydam, 2013 hal. 292) dalam Dr. Kadarisman pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja para karyawan adalah:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 5) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 6) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

c. Hierarki Kebutuhan Menurut Teori Abraham H. Maslow :

- 1) *Physiological needs*
Physiological needs adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan.
- 2) *Safety and Security needs*
Safety and Security needs adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti :
 - a. Karyawan yang bekerja mampu untuk menyisihkan gaji untuk ditabung.
 - b. Bagi seorang karyawan memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan/jiwa, dan sejenisnya.
 - c. Keamanan dalam tempat tinggal.
- 3) *Social needs*
Social needs (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh anak dari perkawinan yang sah, tergabung dalam organisasi sosial contohnya arisan.
- 4) *Esteem needs*
Esteem needs adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan ke tiga terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri ini bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan dan kemandirian.

5) *Sel-actualization needs*

Self-actualization needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

d. Faktor Motivasi Kerja

Menurut (Saydam. 2013, hal. 296) dalam Dr. Kadarisman faktor faktor motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
- 2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja menurut (Nugroho, A.

D. 2015, hal. 5) adalah:

- 1) *Reward*
- 2) *Punishment*

e. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja (Hidayati, 2016 hal. 68):

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Pengakuan orang lain
- 3) Tanggung jawab
- 4) Hubungan rekan kerja
- 5) Gaji
- 6) Kondisi kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Maslow. 2013) dalam Nainggolan:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

- 2) **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)**
Adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) **Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)**
Adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- 4) **Kebutuhan Penghargaan Diri (*Esteem or Status Needs*)**
Adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *pricetise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya *pricetise* dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.
- 5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)**
Adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kualitas kerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* yang dihasilkan selama satu periode. (Baron, A. d. 2015, hal. 176) dalam Irham Fahmi menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

(Bastian, 2015, hal. 176) dalam Irham Fahmi menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis.

Menurut (Wibowo. 2015, hal. 177) dalam Fahmi manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk

mencapai tujuan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Penilaian kinerja suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manager yang selama ini melakukan pekerjaannya. Menurut (Jackson, R. L. 2015, hal. 203) dalam Fahmi penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian pengkomunikasikan informasi tersebut.

b. Faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, S. M. 2016, hal. 189) meliputi:

- 1) Kemampuan dan Keahlian
Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian
Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab

sehingga hasil pekerjaannya juga baik demikian pula sebaliknya.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang dengan baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mahmudi, 2012, hal. 21)

dalam Mahardhika sebagai berikut:

- 1) Faktor Personil/Individu
Meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor Kepemimpinan
Meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manager dan team leader.
- 3) Faktor Tim
Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor Sistem
Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor Kontekstual (Situasional)
Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, S. M. 2016, hal 208) indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

- 2) Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan seseorang. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas kuantita yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
- 3) Waktu (jangka waktu)
Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.
- 4) Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biayaini berkaitan untuk pengeluaranbagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.
- 5) Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.
- 6) Hubungan Antar Karyawan
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan inidiukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

(Febrianti, 2014, hal. 3-4) ada tiga cara pengukuran yang dapat digunakan antara lain:

- 1) Kuantitas, yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Merupakan ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan, sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya pretasi kerja karyawan tersebut. Dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Kualitas, yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya) ukuran kuantitatif yang mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan, tetapi hal ini penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.
- 3) Ketetapan Waktu, yaitu berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasarkan pengalaman sebelumnya studi gerak waktu.

3. Penghargaan

a. Pengertian Penghargaan

Penghargaan atau sering disebut dengan *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut (Sutrisno. 2009, hal. 197) dalam Fahmi berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Menurut (Handoko. 2012) dalam Nainggolan *reward* merupakan apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional yang sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut (Triton. 2010, hal.123) imbalan adalah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Atas dasar itu maka seorang pimpinan harus mengerti dengan benar tentang konsep *reward* yang benar-benar layak untuk diberikan kepada seorang karyawan yang memang pantas untuk diberikan kepada seorang karyawan yang memang pantas untuk mendapatkannya. Seperti ketika mampu menuntaskan sebuah pekerjaan yang mana tidak ada satupun karyawan yang mampu mengerjakannya maka karyawan tersebut mampu melaksanakannya.

b. Bentuk-bentuk Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan, yaitu:

- 1) Penghargaan dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil sebagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Penghargaan dalam bentuk non finansial tunjangan. Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan, pengisian pulsa telepon dan sejenisnya.
- 3) Penghargaan dalam bentuk non finansial. Penerimaan penghargaan dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor sesuai harapan karyawan. Seperti komputer, jaringan internet, dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan sebagainya.

c. Tujuan Pemberian Penghargaan

Bagi perusahaan secara umum pemberian penghargaan kepada karyawan memiliki berbagai tujuan yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, yaitu:

- 1) Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan.

- 2) Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditanda tangannya.
- 3) Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar penghargaan dan berbagai bentuk penghargaan lainnya secara tepat waktu.
- 4) Sebagai penjelasan kepada pihak stakeholdres bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
- 5) Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan dedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

d. Faktor Penghargaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan atau *reward*

(Nugraheni, 2013):

- 1) Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
- 2) Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tigitkan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan atau berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
- 3) Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
- 4) Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

e. Indikator Penghargaan

Indikator penghargaan ekstrinsik menurut (Edisoriya. 2014, hal. 315)

dalam Nurbiyati sebagai berikut:

- 1) Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari perusahaan.
- 2) Bonus, adalah tambahan-tambahan imbalan diatas atau diluar gaji/upah yang diberikan organisasi.
- 3) Tunjangan karyawan, seperti dana pensiun, perawatan dirumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran
- 4) Promosi, manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja diukur dengan akurat, seringkali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

Indikator penghargaan intrinsik menurut (Edisooriya. 2014, hal.

315) dalam Nurbiyati sebagai berikut:

- 1) Pengakuan, merupakan sebuah respon yang didapat berdasarkan penilaian dari kinerja yang dilakukan secara adil/fair.
- 2) Tanggung jawab, yang sesuai dengan kemampuan merupakan sesuatu yang diinginkan karyawan.
- 3) Kesempatan belajar, dengan adanya kesempatan belajar akan menambah pengetahuan dan skill dari individu tersebut.

4. Sanksi

a. Pengertian Sanksi

Menurut (Fahmi. 2015, hal. 68) sanksi atau *punishment* merupakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan kerjaan sesuai dengan yang dikerjakan. (Mangkunegara. 2014) dalam Febrianti menjelaskan sanksi

adalah ancaman hukuman yang berujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut (Mursal. 2004, hal. 86) Sanksi adalah suatu perbuatan dimana orang yang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada setiap karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja diperusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut mentanda tangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari SK (Surat Keputusan) yang digariskan tersebut.

b. Mekanisme Pemberian Sanksi

Setiap sanksi yang diberikan atas dasar kesalah yang dilakukan maka disana ada mekanismenya yang harus diperhatikan. Adapun mekanisme umum untuk pemberian sanksi tersebut adalah:

- 1) Pemberian sanksi pengaruh pada finansial/penghargaan karyawan tersebut, seperti pemotongan atau pemberhentian gaji, bonus, tunjangan dan lainnya.
- 2) Pemberian sanksi tidak langsung berpengaruh pada finansial/penghargaan tersebut, namun membawa dampak pada psikologis pada karyawan secara nyata. Misalnya karyawan tersebut dirumahkan, dihentikan aktivitas dinas luar kota, tidak lagi diikutkan dapat rapat-rapat penting.

c. Solusi Bagi Karyawan Untuk Menghindari Sanksi

Memang menerima sanksi bukan sesuatu yang menyenangkan, sehingga bagi karyawan perlu memikirkan berbagai solusi untuk menghindar dari terkena sanksi/*punishment* tersebut. Adapun solusi tersebut adalah:

- 1) Membangun konsep dan pribadi yang disiplin semenjak awal bekerja, dan mengedepankan semangat kerja yang sportif.
- 2) Membangun komunikasi yang harmonis dengan sesama rekan kerja dan juga para pimpinan dengan konsep hubungan kekeluargaan namun tetap patuh pada peraturan.
- 3) Tidak mudah terpancing emosi atau pendapat serta ide-ide pemikiran yang hanya melihat sudut pandang sepihak.
- 4) Selalu positif thinking dalam melihat setiap masalah, termasuk bersikap positif thinking pada diri sendiri.
- 5) Jika ada waktu kosong manfaatkan hal yang positif seperti membaca, mencari data di internet sehingga mampu menambah atau meningkatkan wawasan karyawan.

d. Faktor Sanksi

Faktor-faktor yang mempengaruhi sanksi atau *punishment* (Mangkuprawira, 2009) dalam Nugraheni:

- 1) Pelanggaran Tingkat I :
 - Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
 - Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
 - Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.

2) Pelanggaran Tingkat II :

- Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
- Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
- Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

3) Pelanggaran Tingkat III :

- Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
- Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
- Mencuri asset perusahaan.

e. Indikator Sanksi

Indikator sanksi menurut (Siagian. 2015, hal. 886) Jurnal EMBA:

- 1) Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.
Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuar dalam bekerjanya karena jika karyawan terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan *punishmentnya*.
- 2) Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.
- 3) Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.
Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan dan apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang berat.
- 4) Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

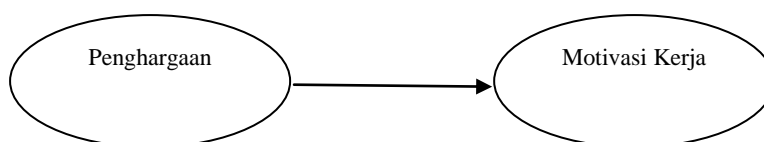
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

Penghargaan atau sering disebut dengan *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Ketika seorang karyawan bekerja disebuah perusahaan maka tentunya ia akan memperoleh imbalan dan hasil kerja kerasnya yaitu penghargaan. Karyawan akan termotivasi dengan adanya penghargaan. Karyawan akan termotivasi dengan adanya penghargaan dan akan terdorong agar karyawan lebih meningkatkan kualitas kerjanya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kentjana, P, M. (2018) dengan judul pengaruh Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening studi kasus PT. Bank Central Asia menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Menurut (Sutrisno. 2009, hal. 197) dalam Fahmi berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.



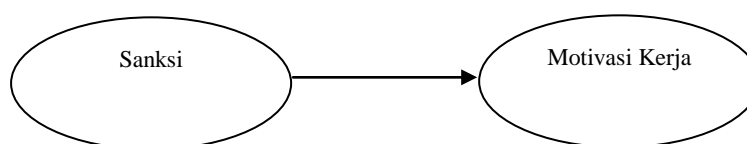
Gambar II. 1
Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

2. Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja

Sanksi dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif. Setiap pekerjaan yang dibebankan pada setiap karyawan adalah sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan diawal sekali ketika karyawan tersebut bekerja diperusahaan tersebut, terutama pada saat karyawan tersebut mentanda tangani perjanjian kesanggupan untuk bersedia bekerja sesuai dengan perintah dari SK (Surat Keputusan) yang digariskan tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrianti, S. (2014) dengan judul pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta damoaknya terhadap Kinerja studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, Area Mikro Jombang menunjukkan bahwa *Punishment* ada pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Menurut (Fahmi, I. 2015) sanksi atau *punishment* merupakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena katidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan kerjaan sesuai dengan yang dikerjakan.



Gambar II. 2
Pengaruh Sanksi Terhadap Motivasi Kerja

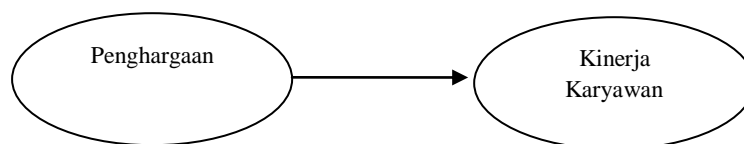
3. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* yang dihasilkan

selama satu periode. Cara umum pemberian penghargaan pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya penghargaan karyawan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrianti, S. (2014) dengan judul *Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, Area Mikro Jombang* menunjukkan bahwa *Reward* atau penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Menurut (Wibowo. 2015, hal. 177) dalam Irham Fahmi manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan.



Gambar II. 3
Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

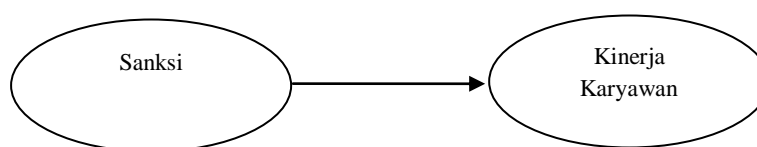
4. Pengaruh Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan

Sanksi merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang

berlaku. Adanya sanksi karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrianti, S. (2014) dengan judul pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, Area Mikro Jombang menunjukkan bahwa *Punishment* ada pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

(Mangkunegara. 2014) dalam Febrianti, S. menjelaskan sanksi adalah ancaman hukuman yang berujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.



Gambar II. 4

Pengaruh Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan

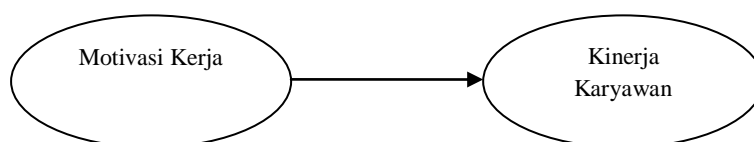
5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk membentuk kinerja yang baik dibutuhkan kemampuan dan motivasi pada karyawan, karena apabila pada suatu perusahaan telah memiliki karyawan atau Sumber Daya Manusia dengan kemampuan yang berkualitas secara otomatis kinerja karyawan berdampak pada perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrianti, S. (2014) dengan judul *Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, Area Mikro Jombang* menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudi, D, W. & Zulaspan, T. (2019) dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* menunjukkan bahwa Motivasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

(Soeroso, S. 2015, hal. 100) dalam Irham Fahmi Motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).



Gambar II. 5

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

6. Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, baik penghargaan maupun sanksi sama-sama dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya. Kedua system tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Meskipun sekilas fungsi keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan

agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Menurut (Sutrisno 2009, hal. 197) dalam Irham Fahmi berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Nainggolan, dkk, 2018).

Menurut (Mursal. 2004, hal 86) Sanksi atau *Punishment* adalah suatu perbuatan dimana orang yang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Punishment* ada pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Febrianti, dkk, 2014).

Menurut Febrianti, S. (2014) dengan judul *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, Area Mikro Jombang menunjukkan bahwa *Reward* atau penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

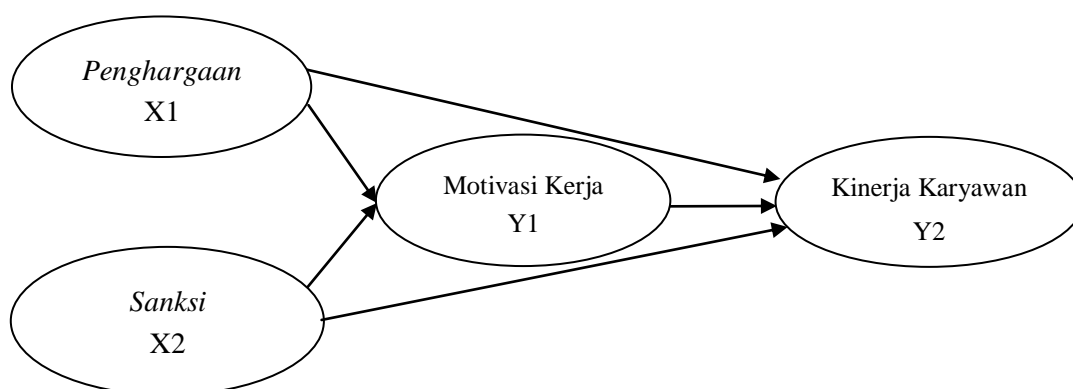
Menurut (Baron, A. d. 2015, hal. 176) dalam Fahmi menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Penghargaan* dan *Sanksi* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Febrianti, S., 2014).

Menurut (Megginson, C. d. 2015, hal. 100) dalam Fahmi menyatakan bahwa “ *Motivation is defined as/goal-directed behavior. It*

concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal ... it's closely performance” (Motivasi dirumsukan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

Penghargaan dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal. Sedangkan sanksi dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi. Sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi (Michelle, dkk. 2018).



Gambar II. 6
Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut Husein Umar (2011, hal.10) “Hipotesis merupakan anggapan sementara tentang suatu fenomena tertentu yang akan diselidiki. Ia berguna dalam hal membantu peneliti menuntun jalan pikirannya untuk mencapai hasil penelitiannya”. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
2. Ada pengaruh sanksi terhadap motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
3. Ada pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
4. Ada pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
5. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
6. Ada pengaruh penghargaan dan sanksi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pada PT. Telekomunikaasi Indonesia Tbk Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Menurut Sugiyono, (2012, hal. 36) Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala”..

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (Y_1)

(Soeroso, S. 2015, hal 100) dalam Fahmi menyatakan motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).

Tabel III.1 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Pekerjaan itu sendiri	1
2	Pengakuan orang lain	2
3	Tanggung jawab	3
4	Gaji	4
5	Hubungan rekan kerja	5
6	Kondisi Kerja	6

Sumber : Hidayati, 2016 hal 68

2. Kinerja Karyawan (Y_2)

(Wibowo, 2015, hal 177) dalam Fahmi menyatakan manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya.

Tabel III.2 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kuantitas	1, 2
2	Kualitas	3, 4
3	Ketetapan Waktu	5, 6

Sumber : Febrianti, 2014

3. Penghargaan (X_1)

Menurut (Handoko. 2012) *reward* merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Tabel III.3 Indikator Penghargaan

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Gaji	1
2	Bonus	2
3	Tunjangan	3, 4
4	Promosi	5, 6

Sumber : Nurbiyati (2014, 315)

4. Sanksi (X_2)

Menurut (Fahmi. 2015, hal 68) sanksi atau *punishment* merupakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan kerjaan sesuai dengan yang dikerjakan.

Tabel III.4 Indikator Sanksi

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi	1
2	Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan	2
3	Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan	3, 4
4	Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan	5, 6

Sumber : Siagian 2006 Jurnal EMBA (2015, hal 886)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan yang berlokasi di Jalan HM. Yamin SH No. 13 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan April 2019 sampai dengan Agustus 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel waktu kegiatan penelitian dibawah ini:

Tabel III. 5
Jadwal Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul	■																			
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■																
3.	Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
4.	Seminar Proposal									■											
5.	Revisi Proposal										■	■	■								
6.	Pengumpulan Data													■	■	■	■				
7.	Analisis Data																	■	■	■	■
8.	Bimbingan Skripsi																			■	■
9.	Sidang meja hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2007, hal. 55) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menetapkan populasi yaitu karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Witel Medan yang berjumlah 212 orang.

Tabel III. 6
Jumlah Populasi di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan

Bagian	Jumlah Pegawai
Gm	1
Dgm	2
Mgr War Room	3
Mgr Access & Service Operation	23
Mgr Access Optima & costruction spv	14
Mgr Network Area	15
Mgr Ccan	5
Mgr Wholesale Access Network	5
Mgr Access Data Mgt	11
Mgr Access Maintenance & Qe	13
Mgr Home Service 1	14
Mgr Personal Service	9
Mgr Customer Care	16
Mgr Business Service	13
Mgr Govt & Enterprise Service	15
Mgr Home Service 2	12
Mgr Logistik & General Support	14
Mgr Hr & CDC	8
Mgr Sas	8
Mgr Finance	12
Jumlah Pegawai	212

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*.

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana anggota atau elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%

$$n = \frac{212}{1 + 212 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{212}{1 + 212 (0,01)}$$

$$n = \frac{212}{1 + 2,12}$$

$$n = \frac{212}{3,12}$$

$$n = 67$$

Tabel III. 7
Jumlah Sampel di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan

Bagian	Jumlah Pegawai
Gm	1
Dgm	2
Mgr War Room	3
Mgr Access & Service Operation	3
Mgr Access Optima & construction spv	3
Mgr Network Area	3
Mgr Ccan	3
Mgr Wholesale Access Network	3
Mgr Access Data Mgt	3
Mgr Access Maintenance & Qe	3
Mgr Home Service 1	4
Mgr Personal Service	4
Mgr Customer Care	4
Mgr Business Service	4
Mgr Govt & Enterprise Service	4
Mgr Home Service 2	4
Mgr Logistik & General Support	4
Mgr Hr & CDC	4
Mgr Sas	4
Mgr Finance	4
Jumlah Pegawai	67

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *Slovin* diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

Memberikan pertanyaan kepada pihak perusahaan yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Kuesioner (Angket)

Dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ceklis.

3. Studi Dokumentasi

Data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini bersifat dokumentasi perusahaan.

Tabel III. 8
Penilaian Skala Likert's

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini adalah dengan menghitung kolerasi diantara masing-masing penrnnyataan dengan skor total menggunakan korelasi *product moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} maka butir item pernyataan dinyatakan valid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x - (\sum x)^2\} \{n \sum y - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono, 2016 hal. 255

Keterangan:

r_{xy} = Item instrumen variabel dengan totalnya

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria :

- a. Jika sig2 tailed $< \alpha$ 0,05 maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05 maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berikut hasil pengujian uji validitas data instrumen penelitian pada variabel Reward (X_1) yang sudah di uji :

Tabel.III.9
Uji Validitas Variabel Reward (X_1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan
	(<i>Corrected Item Total Correlation</i>)	(Nilai ketentuan)	Sig. (2-tailed) $\alpha < 5\%$	
X _{1,1}	0,607	0,240	0,000	Valid
X _{1,2}	0,601	0,240	0,000	Valid
X _{1,3}	0,595	0,240	0,000	Valid
X _{1,4}	0,645	0,240	0,000	Valid
X _{1,5}	0,481	0,240	0,000	Valid
X _{1,6}	0,690	0,240	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel *Reward* (X_1) di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} *Corrected Item Total Correlation* selanjutnya nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05

dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 67 yaitu $N-2 = 67-2 = 65$ pada uji 2 sisi atau *2-Tailed* maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0.240 (data t_{tabel} terlampir).

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel *Reward* (X_1) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} . Dengan demikian instrumen variabel *Reward* (X_1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel *Punishment* (X_2) yang sudah di uji :

Tabel.III.10
Uji Validitas Variabel *Punishment* (X_2)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan
	(<i>Corrected Item Total Correlation</i>)	(Nilai ketentuan)	Sig. (2-tailed) $\alpha < 5\%$	
X _{2,1}	0,509	0,240	0,000	Valid
X _{2,2}	0,680	0,240	0,000	Valid
X _{2,3}	0,640	0,240	0,000	Valid
X _{2,4}	0,637	0,240	0,000	Valid
X _{2,5}	0,524	0,240	0,000	Valid
X _{2,6}	0,636	0,240	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel *Punishment* (X_2) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} dengan nilai probabilitas dibawah 0,05. Dengan demikian instrumen variabel *Punishment* (X_2) dalam

penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Motivasi Kerja (X_1) yang sudah di uji :

Tabel III.11
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y_1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan
	(<i>Corrected Item Total Correlation</i>)	(Nilai Ketentuan)	Sig. (2-tailed) $\alpha < 5\%$	
Y _{1,1}	0,473	0,240	0,000	Valid
Y _{1,2}	0,439	0,240	0,000	Valid
Y _{1,3}	0,467	0,240	0,000	Valid
Y _{1,4}	0,447	0,240	0,000	Valid
Y _{1,5}	0,454	0,240	0,000	Valid
Y _{1,6}	0,503	0,240	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Motivasi Kerja (Y_1) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dengan nilai probabilitas dibawah 0,05. Dengan demikian instrumen variabel Motivasi Kerja (Y_1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Kinerja (Y_2) yang sudah di uji :

Tabel III.12
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y₂)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan
	(<i>Corrected Item Total Correlation</i>)	(Nilai Ketentuan)	Sig. (2-tailed) $\alpha < 5\%$	
Y _{2,1}	0,928	0,240	0,000	Valid
Y _{2,2}	0,945	0,240	0,000	Valid
Y _{2,3}	0,974	0,240	0,000	Valid
Y _{2,4}	0,982	0,240	0,000	Valid
Y _{2,5}	0,974	0,240	0,000	Valid
Y _{2,6}	0,990	0,240	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y₂) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dengan nilai probabilitas dibawah 0,05. Dengan demikian instrumen variabel Kinerja (Y₂) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner, artinya menunjukkan sejauh mana item pernyataan yang digunakan dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian. Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara menghitung koefisien *Alpha Cronbach* (α).

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber: (Sugiyono, 2016, hal. 249)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varian total

Kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Reabilitas berkaitan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Berdasarkan kriteria pengujiannya maka pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel bila hasil $\alpha > 0.60$, untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III.13
Uji Reliabilitas Variabel Penelian

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
<i>Reward</i> (X_1)	0,653	0,60	Reliabel
<i>Punishment</i> (X_2)	0,653	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y_1)	0,683	0,60	Reliabel
Kinerja (Y_2)	0,985	0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai *cronbach'alpha* pada variabel

Penghargaan (X_1) = 0,653 variabel *Sanksi* (X_2) = 0,653 Variabel *Motivasi Kerja* (Y_1) = 0,683. Sedangkan variabel *Kinerja* (Y_2) = 0,985. Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 hasil perbandingan nilai *cronbach alpha* seluruh variabel penelitian lebih besar dari nilai reliabilitasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan tingkat uji asumsi klasik, karena dengan model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data telah berdistribusi normal atau tidak dengan melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda di sebut heteroskedastisitas. Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran responden yang menjadi subjek penelitian melalui frekuensi dan variabel jawaban responden terhadap item/butir pernyataan berdasarkan nilai minimum, maksimum, mean dan standard deviasinya.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah metode yang memungkinkan para analisis sosial menggunakan secara eksplisit asumsi kasual dalam analisis datanya. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi tidak langsung. Adapun rumus diagram penelitian sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1$$

Keterangan :

X1 = Variabel eksogen

X2 = Variabel eksogen norma subjektif

Y1 = Variabel eksogen/endogen internal

Y2 = Variabel endogen

6. Pengujian Hipotesis

- a) Uji T

Tes uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel penghargaan (X_1), sanksi (X_2), mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel motivasi kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji dengan rumus yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : Mustofa Usman, 2015 hal. 54

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

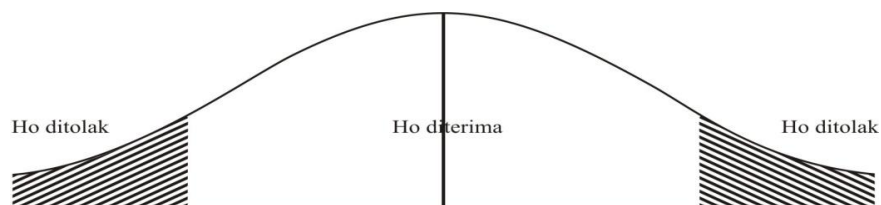
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y.

Pengujian hipotesis :



$-t_{hitung}$ $-t_{tabel}$ 0 t_{tabel} t_{hitung}

Gambar III.1.

Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $ds = n-k$
- b. H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$

b) Uji F

Uji f pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi secara bersama-sama dapat dihitung dengan rumus berikut :

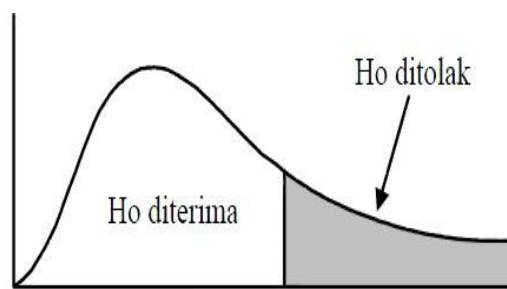
$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Mustofa Usman, 2015 hal. 59

Keterangan:

- F = Tingkat signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III.2.
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- a. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- b. H_a diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

7. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Penghargaan dan Sanksi) dalam menerangkan variabel dependen (Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil, dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2014, hal 185).

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, maka peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* bertujuan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 24 item pernyataan yang terdiri dari 6 item pernyataan untuk variabel Penghargaan (X_1), 6 item pernyataan untuk variabel Sanksi (X_2) dan 6 item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (Y_1) dan 6 Item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y_2). Dalam tahapan selanjutnya angket penelitian disebarkan dan diberikan kepada seluruh sampel penelitian yaitu sebanyak 67 karyawan yang bekerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan.

Hasil data angket penelitian yang disebarkan kemudian diberikan penilaian dengan metode skala likert dan kemudian ditabulasi, dan diolah dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut di bawah ini:

a. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis

kelamin, usia dan tingkat pendidikan dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV. 1
Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	41	61.2	61.2	61.2
	Perempuan	26	38.8	38.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel diatas yakni mengenai dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah laki-laki dengan tingkat jumlah responden sebanyak 41 orang (61,2%) dan perempuan sebanyak 26 orang (38,8%), sehingga dapat dikatakan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden jenis kelamin perempuan.

Tabel IV. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	25	37.3	37.3	37.3
	31-40 Tahun	30	44.8	44.8	82.1
	41-50 Tahun	6	9.0	9.0	91.0
	>51 Tahun	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel persentase diatas berdasarkan karakteristik usia, responden memiliki usia pada kelompok umur dengan rentang 21-30 tahun yakni sebanyak 25 orang (37,3%), pada kelompok usia 31-40 tahun yakni

sebanyak 30 orang (44,8%), pada kelompok usia 41-50 tahun yakni sebanyak 6 orang (9,00%), dan usia .51 tahun sebanyak 6 orang (9,00%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden yang bekerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan lebih banyak karyawan dengan kelompok usia 31-40 tahun.

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Pendidikan
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	31	46.3	46.3	46.3
	Strata 1	36	53.7	53.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik tingkat pendidikan responden diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 36 orang (53,7%) dan karyawan berpendidikan Diploma sebanyak 31 orang (46,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Medan lebih didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1).

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu Penghargaan (X_1), Sanksi (X_2), Motivasi Kerja (Y_1), Kinerja (Y_2). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Penghargaan (X_1)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Penghargaan (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV. 4
Penyajian Data Penghargaan (X_1)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	32,8	39	58,2	6	9,0	0	0	0	0	67	100
2	8	11,9	51	76,1	8	11,9	0	0	0	0	67	100
3	13	19,4	43	64,2	11	16,4	0	0	0	0	67	100
4	25	37,3	37	55,2	5	7,5	0	0	0	0	67	100
5	42	62,7	25	37,3	0	0	0	0	0	0	67	100
6	14	20,9	44	65,7	9	13,4	0	0	0	0	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan tunjangan memberikan kepuasan pada karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (58,2%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras, mayoritas responden menjawab sebanyak setuju 51 responden (76,1%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan setelah mendapat penghargaan sebagai karyawan berprestasi, saya merasa dihargai oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab sebanyak setuju 43 responden (64,2%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan insentif yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (55,2%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 responden (62,7%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan promosi jabatan yang dicapai membuat saya lebih giat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (65,7%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Penghargaan (X_1) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 2 yaitu tentang penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk kerja keras, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 responden (76,1%). Dengan demikian dapat dipahami bahwa Reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya berdampak positif guna untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang bekerja bekerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Medan.

2) Variabel Sanksi (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Punishment (X_2) yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 5
Penyajian Data Variabel Sanksi (X_2)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	35,8	39	58,2	4	6,0	0	0	0	0	67	100
2	16	23,9	45	67,2	6	9,0	0	0	0	0	67	100
3	20	29,9	38	56,7	9	13,4	0	0	0	0	67	100
4	17	25,4	42	62,7	8	11,9	0	0	0	0	67	100
5	34	50,7	31	46,3	2	3,0	0	0	0	0	67	100
6	25	37,3	36	53,7	6	9,0	0	0	0	0	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV. 6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan menerapkan system sanksi yang adil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (58,2).
2. Jawaban responden tentang pernyataan pihak manajemen sudah memiliki standar baku pemberian sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang responden (67,2%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan teguran yang diberikan atasan karena datang terlambat sudah sesuai dengan peraturan yang ada di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Medan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden (56,7%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan berusaha memperbaiki kualitas kerja setelah mendapat teguran dari pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (62,7%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan berusaha memperbaiki kinerja setelah mendapat sanksi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden (50,7%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan bersedia mendapat sanksi karena melakukan kesalahan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Medan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (53,7%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Sanksi (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 2 yaitu tentang pihak manajemen sudah memiliki standar baku pemberian sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Medan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden (62,7%). Dengan demikian dapat dipahami bahwa segala hal yang berkaitan dengan Sanksi pihak perusahaan dan melalui manajemen yang ada telah memberikan standar baku dan sanksi tegas bagi karyawannya.

3) Variabel Motivasi Kerja (Y_1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Motivasi Kerja (Y_1) yang dirangkum di dalam persentase tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV. 6
Penyajian Data Variabel Motivasi Kerja (Y_1)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	44,8	35	52,2	2	3,0	0	0	0	0	67	100
2	31	46,3	36	53,7	-	-	0	0	0	0	67	100
3	39	58,2	25	37,3	3	4,5	0	0	0	0	67	100
4	27	40,3	38	56,7	2	3,0	0	0	0	0	67	100
5	32	47,8	32	47,8	3	4,5	0	0	0	0	67	100
6	35	52,2	31	46,3	1	1,5	0	0	0	0	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Motivasi Kerja diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (52,2%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (53,7%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 responden (58,2%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden (56,7%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju masing-masing sebanyak 32 responden (47,8%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (52,2%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja (Y_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 4 yaitu pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Medan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 responden (56,7%). Dengan demikian dapat dipahami bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam hal melakukan pekerjaannya, mereka bekerja dengan semangat dengan faktor adanya dorongan yang diberikan oleh pimpinan ataupun atasan.

4) Variabel Kinerja (Y_2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV. 7
Penyajian Data Variabel Kinerja (Y_2)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	29,9	40	59,7	7	10,4	0	0	0	0	67	100
2	17	25,4	43	64,2	7	10,4	0	0	0	0	67	100
3	18	26,9	43	64,2	6	9,0	0	0	0	0	67	100
4	17	25,4	44	65,7	6	9,0	0	0	0	0	67	100
5	18	26,9	43	64,2	6	9,0	0	0	0	0	67	100
6	16	23,9	45	67,2	6	9,0	0	0	0	0	67	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabulasi data table jawaban responden variabel Kinerja (Y_2) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Pegawai yang berkualitas dalam bekerja akan mendapatkan hasil kerja yang bagus, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 40 responden (59,7%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan Pegawai dengan kualitas kerja yang baik akan diberi kesempatan naik jabatan, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 43 responden (64,2%)
3. Jawaban responden tentang pernyataan Pegawai harus mengutamakan kualitas kerjanya, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 43 responden (64,3%)

4. Jawaban responden tentang pernyataan Pegawai dengan kualitas kerja yang baik akan bekerja dengan maksimal, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 44 responden (65,7%)
5. Jawaban responden tentang pernyataan Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 43 responden (64,3%)
6. Jawaban responden tentang pernyataan Pegawai harus memiliki kemampuan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 45 responden (67,2%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja di atas, dapat dipahami bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 6 yaitu tentang pegawai harus memiliki kemampuan dalam bekerja mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 responden (67,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai yang bekerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Medan harus memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut dibawah ini :

a. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Pengujian normalitas data pada variabel penelitian dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data variabel lebih besar dari nilai *standardized* 0,05 maka dikategorikan data variabel tersebut normal, dan begitu juga dengan sebaliknya jika data uji variabel $< 0,05$ maka data variabel penelitian dikatakan tidak normal. Berikut di bawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal *ordinal* dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

Tabel IV. 8
Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Penghargaan (X1)	Sanksi (X2)	Motivasi (Y1)	Kinerja (Y2)
N	67	67	67	67
Normal Parameters ^a Mean	25.2687	25.5075	26.7313	25.0149
Std. Deviation	2.04926	2.15585	1.53329	3.34615
Most Extreme Differences				
Absolute	.144	.176	.196	.291
Positive	.104	.176	.132	.291
Negative	-.144	-.159	-.196	-.276
Kolmogorov-Smirnov Z	1.180	1.438	1.608	2.380
Asymp. Sig. (2-tailed)	.123	.319	.114	.239

a. Test distribution is Normal.

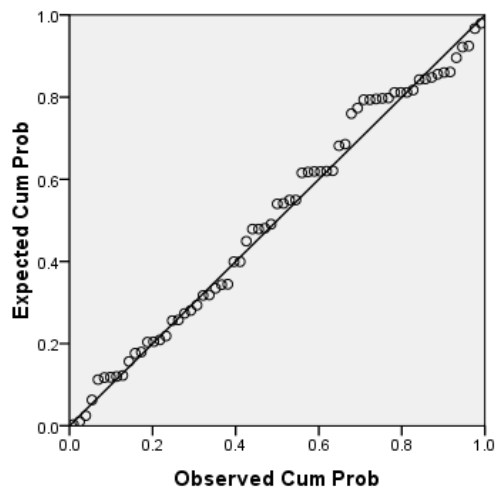
Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel IV. 8 tentang uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel yaitu Penghargaan (X₁)= 0,123 variabel Sanksi (X₂) = 0,319, variabel Motivasi

(Y_1) = 0,114 dan variabel Kinerja Karyawan (Y_2) = 0,239. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, dengan alasan karena nilai variabel hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* di atas lebih besar dari nilai *standardized* 0,05.

Untuk selanjutnya data uji normalitas pada variabel penelitian juga dapat dilihat dengan melalui gambar Normal P-P plot standardized residual dengan ketentuan jika plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y_2)



Gambar. IV.1
Uji Normalitas P-P Plot Standardized

Berdasarkan gambar uji normalitas *P-P Plot standardized* di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung

merapat kegaris diagonal dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

2) Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty* statistis. Dengan tujuan multikolinieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima Ho apabila nilai VIF < 10 dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak Ho bila nilai VIF > 10 dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 9
Multikolinieritas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.075	6.041		2.992	.004		
Penghargaan (X1)	.401	.161	.246	2.488	.002	.729	1.372
Sanksi (X2)	.864	.149	.557	5.799	.000	.771	1.296
Motivasi (Y1)	.408	.191	.187	2.133	.004	.927	1.079

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

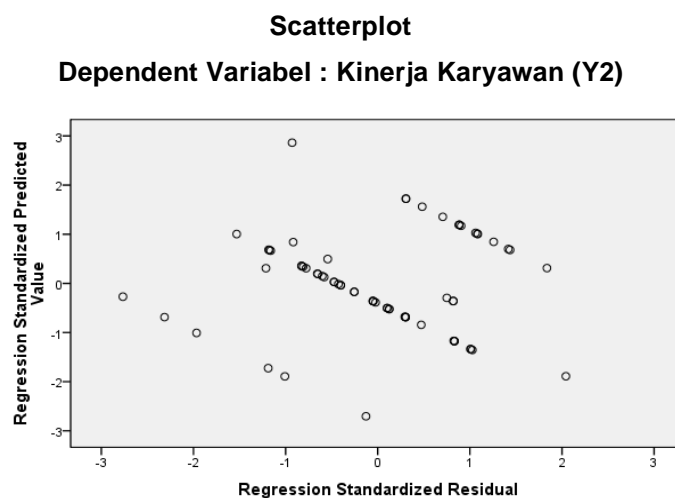
Berdasarkan data tabel IV. 9 tentang uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa nilai multikolinieritas Variance Inflation Faktor (VIF) pada variabel independen yakni *Reward* (X₁) = 1,372 dengan nilai *tolerance* = 0,729 dan Sanksi (X₂) = 1,296 dengan nilai *tolerance* = 0,771, dan variable Motivasi (Y₁) = 1,079 dengan nilai *tolerance* = 0,927. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji masih berada pada angka 1 dan nilai VIF lebih kecil

dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam variabel independen dalam penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. *Heteroskedastisitas* mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya *heteroskedastisitas* akan mengakibatkan penaksiran koefesien-koefesien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplot*” pada output data seperti di bawah ini:



Gambar. IV.2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data uji *heterokedastisitas* dapat diartikan bahwa tidak terjadi indikasi *heteroskedastisitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dengan demikian dapat dikatakan uji *heteroskedastisitas* pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Selanjutnya data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran responden yang menjadi subjek dalam penelitian berdasarkan variabel penelitian dengan melihat nilai minimum, maksimum, mean dan standard deviasi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel. IV. 10
Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penghargaan (X1)	67	21.00	30.00	25.2687	2.04926
Sanksi (X2)	67	21.00	30.00	25.5075	2.15585
Motivasi (Y1)	67	23.00	30.00	26.7313	1.53329
Kinerja (Y2)	67	18.00	30.00	25.0149	3.34615
Valid N (listwise)	67				

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel statistik deskriptif di atas dapat dipahami bahwa variabel penelitian ini menggunakan empat variabel, dimana nilai dari masing-masing variabel sebesar N = 67 responden dengan nilai minimum 18.00 terdapat pada variabel Kinerja (Y₂), nilai maksimum yaitu 30.00

pada semua variabel dan nilai mean terendah pada variabel kinerja (Y_2) = 25.0149 sedangkan untuk nilai *standard deviasi* nilai terendah pada variabel Motivasi (Y_1) = 1.53329.

c. Analisis Jalur

Analisis jalur dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga untuk mengetahui pengaruh dari tidak langsung. Berikut hasil analisis jalur data I :

1. Analisis Jalur Persamaan I

Regresi dalam model persamaan I (pengaruh secara langsung variabel Penghargaan (X_1) maupun variabel Sanksi (X_2) terhadap Motivasi (Y_1) digunakan untuk menentukan nilai P_1 dan ϵ_1 model persamaannya adalah : $Y_1 = P_1X + \epsilon_1$

Tabel IV.11
Koefisien Regresi dalam Model Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.683	2.615		9.057	.000
Penghargaan (X1)	.228	.102	.305	2.244	.000
Sanksi (X2)	.106	.097	.149	2.101	.003

a. Dependent Variable: Motivasi (Y1)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Tabel IV.12
Model Summary Regresi dalam Model Persamaan I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.270 ^a	.173	.140	1.49914

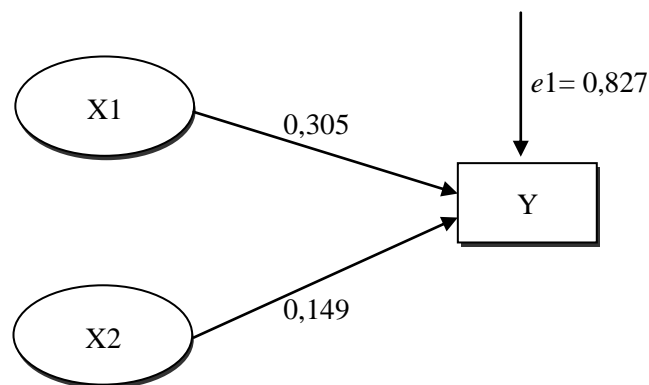
a. Predictors: (Constant), Sanksi (X2), Penghargaan (X1)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan pada *output* hasil uji regresi model I pada tabel *Coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel X_1 (Penghargaan) = 0,000 dan X_2 (Sanksi) = 0,003 lebih kecil dari nilai ketentuannya yaitu 0,05. hasil tersebut dapat dipahami dan disimpulkan bahwa Regresi Model I yaitu variabel X_1 dan X_2 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y_1 .

Besarnya nilai *R Square* yang terdapat dalam hasil uji pada table Model summary adalah sebesar 0,173, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y_1 adalah sebesar 17,30% sementara sisanya 82,70% merupakan nilai kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dan ditentukan dengan menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{(1-0,173)} = 0,827$.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model Struktur I dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar IV.3 : Diagram Analisis Jalur I

2. Analisis Jalur Persamaan II

Regresi dalam model persamaan II (Hubungan tidak Langsung X1 (Penghargaan) terhadap Y₂ (Kinerja) melalui X₂ (Sanksi) dapat digunakan untuk menentukan nilai P2 dan ε₁ model persamaannya adalah : $Y_2 = P_2 X + \epsilon_2$

Tabel IV.13
Koefisien Regresi dalam Model Persamaan II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.075	6.041		2.992	.004
Penghargaan (X1)	.401	.161	.246	2.488	.002
Sanks (X2)	.864	.149	.557	5.799	.000
Motivasi (Y1)	.408	.191	.187	2.133	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Tabel IV-14
Model Summary Regresi dalam Model Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.531	2.29261

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Y1), Punishment (X2), Reward (X1)

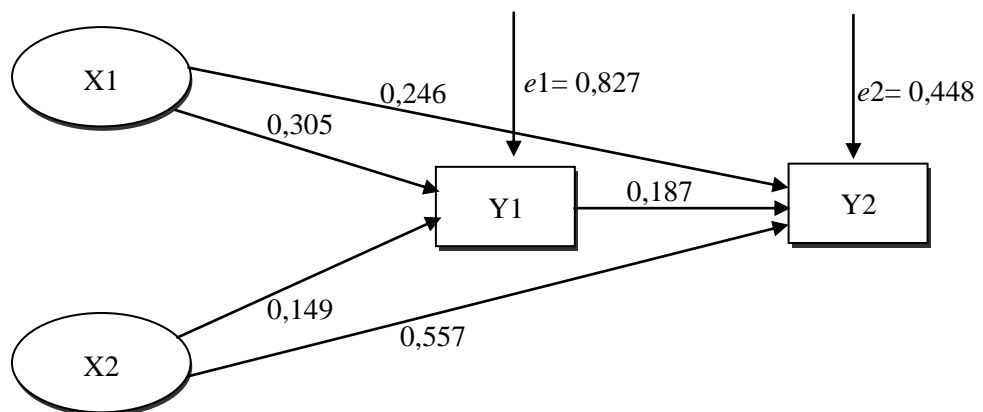
Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan pada output hasil uji regresi model II pada tabel *Coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel X₁ (Penghargaan) = 0,002 dan X₂ (Sanksi) = 0,000 dan Y (Motivasi) = 0,004 lebih kecil dari nilai ketentuannya yaitu 0,05. hasil tersebut dapat dipahami dan

disimpulkan bahwa Regresi Model I yaitu variabel X_1 , X_2 dan Y_1 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y_2

Besarnya nilai *R Square* yang terdapat dalam hasil uji pada tabel Model *summary* adalah sebesar 0,552, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Z_2 adalah sebesar 55,20% sementara sisanya 44,80% merupakan nilai kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Sementara itu, untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{(1-0,645)} = 0,448$.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model Struktur II dapat dilihat pada gambar sebagai berikut



Gambar IV.4 : Diagram Analisis Jalur II

Berdasarkan data Diagram Analisis Jalur II diatas dapat dipahami bahwa :

- 1) **Analisis pengaruh X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2** ; diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_1 terhadap Y_2 sebesar 0,246. sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 adalah hasil dari nilai perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y_1 dengan nilai beta Y_1 terhadap Y_2 yaitu $= 0,305 \times 0,187 = 0,057$. maka pengaruh

total yang diberikan X_1 terhadap Y_2 adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $= 0,246 + 0,057 = 0,303$. berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,156 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,303 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Y_1 berpengaruh signifikan terhadap Y_2 .

- 2) **Analisis pengaruh X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2** ; diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_2 terhadap Y_2 sebesar 0,557. sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 adalah hasil dari nilai perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Y_1 dengan nilai beta Y_1 terhadap Y_2 yaitu $= 0,149 \times 0,187 = 0,027$. maka pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Y_2 adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $= 0,557 + 0,027 = 0,584$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,156 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,584 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Y_1 berpengaruh signifikan terhadap Y_2 .

d. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tes uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel penghargaan (X_1), sanksi (X_2),

mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel motivasi kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2). Berikut hasil uji hipotesis melalui uji t secara parsial.

Tabel IV.15
Uji Hipotesis (uji t) Jalur I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.683	2.615		9.057	.000
Penghargaan (X1)	.228	.102	.305	2.244	.000
Sanksi (X2)	.106	.097	.149	2.101	.003

a. Dependent Variable: Motivasi (Y1)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel uji hipotesis di atas dapat dipahami bahwa :

- 1) Analisis pengaruh X_1 terhadap Y_1 : dari hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel IV.15 di atas diperoleh nilai signifikan X_1 sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung = $2,244 > t$ tabel = 1,997 (data terlampir) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
- 2) Analisis pengaruh X_2 terhadap Y_1 : dari hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel IV.15 di atas diperoleh nilai signifikan X_2 sebesar $0,003 < 0,05$ dengan nilai t hitung = $2,101 > t$ tabel = 1,997 (data terlampir) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh sanksi terhadap motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.

Tabel IV.16
Uji Hipotesis (uji t) Jalur II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.075	6.041		2.992	.004
	Penghargaan (X1)	.401	.161	.246	2.488	.002
	Sanksi (X2)	.864	.149	.557	5.799	.000
	Motivasi (Y1)	.408	.191	.187	2.133	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel uji hipotesis di atas dapat dipahami bahwa :

- 1) Analisis pengaruh X_1 terhadap Y_2 : dari hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel IV.16 di atas diperoleh nilai signifikan X_1 sebesar $0,002 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = 2,488 > t_{tabel} = 1,997$ (data terlampir) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
- 2) Analisis pengaruh X_2 terhadap Y_2 : dari hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel IV.16 di atas diperoleh nilai signifikan X_2 sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = 5,799 > t_{tabel} = 1,997$ (data terlampir) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat Ada pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
- 3) Analisis pengaruh Y_1 terhadap Y_2 : dari hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel IV.16 di atas diperoleh nilai signifikan Y_1 sebesar $0,004 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = 2,133 > t_{tabel} = 1,997$ (data

terlampir) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Berikut hasil uji F secara simultan :

Tabel IV.17
Uji Hipotesis (uji F) Jalur I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.329	2	5.664	3.520	.002^a
	Residual	143.835	64	2.247		
	Total	155.164	66			

a. Predictors: (Constant), Sanksi (X2), Penghargaan (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi (Y1)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel IV.17 Anova^a tentang uji hipotesis secara simultan melalui uji f diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,520, sedangkan ketentuan dari nilai F_{tabel} 3,140 (data terlampir) atau dengan nilai signifikan F_{hitung} $0.002^a < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas yaitu Penghargaan (X_1) dan Sanksi (X_2) terhadap variabel terikat Motivasi (Y_1).

Tabel IV.18
Uji Hipotesis (uji F) Jalur II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.852	3	135.951	25.865	.000^a
	Residual	331.133	63	5.256		
	Total	738.985	66			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Y1), Sanksi (X2), Penghargaan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel IV.18 Anova^a tentang uji hipotesis secara simultan melalui uji f diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,865, sedangkan nilai F_{tabel} 3,140 (data terlampir) atau dengan nilai signifikan F_{hitung} 0.000^a < 0.05 sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas yaitu Penghargaan (X_1) variabel Sanksi (X_2) dan variabel Motivasi (Y_1) terhadap variabel terikat Kinerja (Y_2).

e. Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coeficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. IV.19
Koefisien Determinasi Jalur I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.270 ^a	.173	.140	1.49914

a. Predictors: (Constant), Sanksi (X₂), Penghargaan (X₁)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada tabel IV.19 di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh melalui jalur I dalam penelitian ini sebesar 0,173. Hal ini memiliki arti bahwa 17,30% variabel Motivasi (Y₁) dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu Penghargaan (X₁) dan Sanksi (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 82,70% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Tabel. IV.20
Koefisien Determinasi Jalur II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.531	2.29261

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Y₁), Sanksi (X₂), Penghargaan (X₁)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model *summary* pada tabel IV.20 di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh melalui jalur II dalam penelitian ini sebesar 0,552. Hal ini memiliki arti bahwa 55,20% variabel Kinerja (Y₂) dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu Penghargaan (X₁) dan Sanksi (X₂) dan variabel Motivasi (Y₁). Sedangkan sisanya sebesar

44,80% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Penghargaan (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Dengan memiliki Penghargaan akan memotivasi karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang bahwa penghargaan memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yang diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Penghargaan (X_1) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y_1) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Medan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nainggolan dkk (2018) dengan judul pengaruh Penghargaan dan Sanksi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening studi kasus PT. Bank Central Asia menunjukkan bahwa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

2. Pengaruh Sanksi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y_1)

Sanksi merupakan sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan kerjaan seseuai dengan yang dikerjakan. Pemberian sanksi pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga seorang karyawan akan maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis tentang pengaruh antara variabel Sanksi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y_1) diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Sanksi (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y_1) pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrianti, S. (2014) dengan judul pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, Area Mikro Jombang menunjukkan bahwa *Punishment* ada pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

3. Pengaruh Penghargaan (X_1) Terhadap Kinerja (Y_2)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Secara umum pemberian penghargaan pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, selain itu dengan adanya penghargaan karyawan akan merasa

kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh Penghargaan (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Penghargaan (X_1) Terhadap variabel Kinerja (Y_2) pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silfia Febrianti (2014) dengan judul *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, Area Mikro Jombang menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

4. Pengaruh Sanksi (X_2) Terhadap Kinerja (Y_2)

Penilaian kinerja suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manager yang selama ini melakukan pekerjaannya, dalam upaya meningkatkan kinerja, salah satu kegiatan (tindakan) yang dapat dilakukan adalah dengan memberlakukan sanksi terhadap semua karyawan yang ada. Dengan adanya sanksi karyawan nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik, selain itu karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara variabel Sanksi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) dalam penelitian ini

diperoleh nilai signifikan X_2 sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat adanya pengaruh signifikan sanksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrianti, S. (2014) dengan judul pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, Area Mikro Jombang menunjukkan bahwa *Punishment* ada pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja (Y_2)

Salah satu dari tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, dengan perubahan perilaku karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkannya. Untuk membentuk kinerja yang baik dibutuhkan kemampuan dan motivasi pada karyawan, karena apabila pada suatu perusahaan telah memiliki karyawan atau sumber daya manusia dengan kemampuan yang berkualitas secara otomatis kinerja karyawan berdampak pada perusahaan yaitu dapat menembus target yang telah ditentukan sehingga tidak merugikan perusahaan. Namun jika hanya kemampuan tanpa diimbangi motivasi maka hal tersebut tidak akan berarti karena motivasi bagi individu sangatlah penting sebagai pendorong girah kerja seseorang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikan Y_1 sebesar $0,004 < 0,05$

sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silfia Febrianti (2014) dengan judul *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk, Area Mikro Jombang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Penghargaan (X_1) dan Sanksi (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Y_2)

Sistem *reward* atau penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja, disamping itu untuk menjaga kinerja yang baik, perusahaan juga dapat menerapkan *punishment* atau sanksi kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan yang lain.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Analisis pengaruh X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 ; diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_1 terhadap Y_2 . sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 adalah hasil dari nilai perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y_1 dengan nilai beta Y_1 terhadap Y_2 maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Y_2 adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai

pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Y_1 berpengaruh signifikan terhadap Y_2 .

Analisis pengaruh X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 ; diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_2 terhadap Y_2 . Sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 adalah hasil dari nilai perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Y_1 dengan nilai beta Y_1 terhadap Y_2 . Maka pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Y_2 adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Y_1 berpengaruh signifikan terhadap Y_2 .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Michelle, dkk, 2018) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi. Sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Penghargaan Dan Sanksi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan berpengaruh positif dan signifikan dengan adanya penghargaan akan memotivasi karyawan dalam bentuk penghargaan seperti gaji, tunjangan, promosi dan jalan-jalan.
2. Pengaruh sanksi terhadap motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan berpengaruh positif dan signifikan dengan adanya pemberian sanksi pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga seorang karyawan akan maksimal dalam bekerja.
3. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan berpengaruh positif dan signifikan dengan adanya pemberian penghargaan pada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan akan merasa kontribusi yang diberikan dihargai sehingga memacu kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

4. Pengaruh sanksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan berpengaruh positif dan signifikan. Karena dengan adanya sanksi karyawan nantinya dapat merubah sikap karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik, selain itu karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga memacu kinerjanya semakin baik.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan berpengaruh positif dan signifikan. Berpengaruh karena dengan adanya kemampuan diimbangi dengan motivasi maka hal tersebut sangat berarti karena motivasi bagi individu sangatlah penting sebagai pendorong kerja seseorang dan berdampak pada perusahaan yaitu dapat menembus target yang telah ditentukan.
6. Pengaruh penghargaan dan sanksi Terhadap Motivasi Kerja berpengaruh signifikan sedangkan Dampaknya Terhadap Kinerja pada PT. Telekomunikaasi Indonesia Tbk Medan berpengaruh positif dan signifikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Medan melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap penerapan sanksi yang berlaku saat ini, serta hendaknya perusahaan dapat lebih mengontrol pemberian sanksi pada

karyawan karena jika karyawan merasa terbebani dengan adanya sanksi maka motivasi karyawan tidak akan meningkat.

2. Hendaknya pihak PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Medan dapat mempertahankan dan lebih memperbaiki. Hal tersebut agar motivasi yang ada pada diri karyawan akan dapat meningkat.
3. Penghargaan yang yang diberikan perusahaan kepada karyawan saat ini dapat dipertahankan karena dengan adanya penghargaan dapat mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan.
4. Sanksi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran saat ini perlu diperhatikan kembali, dengan harapan agar kiranya sanksi diberlakukan secara seimbang dan adil kepada semua karyawan.
5. Kinerja karyawan sebaiknya lebih ditingkatkan, dengan selalu memperhatikan kegiatan penghargaan yang telah diberikan selama ini dan selalu berupaya untuk meminimalisir tingkat kesalahan yang berujung pada pemberian sanksi yang dilakukan oleh setiap karyawan.
6. Bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, hendaknya dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti, fasilitas kerja, pelatihan kerja dan lainnya, sehingga diperoleh temuan penelitian yang lebih baik lagi dalam menjelaskan faktor yang dinilai dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung dari motivasi kerja dan kinerja karyawan.

(Febrianti, Mochammad, A, & Arik, 2014)
(Ady, F., & Djoko, 2013)
(Salbiyah, S., & Budi, W, 2017)
(Sugiyono, 2013)
(Suryadilaga, M, Mochammad, A, & Gunawan, E, 2016)
(Meyrina, A, 2017)
(Syahril, R & Titik, 2016)
(Tangkuman, Tewal, & Trang, 2015)
(Tampubolon, P, H & Rini, 2013)
(Heriyanto. & Siti, N, 2016)
(Nugroho, D, 2015)
(Kentjana, P, M & Piter, 2018)
(Fahmi, 2018)
(Rosmaini & Hasrudy, 2019)
(Wahyudi, D & Zulaspan, 2019)
(Kadarisman, 2013)
(Kasmir, 2016)
(Setiawan, A & Ferdiansyah, 2011)
(Gultom, D, 2014)
(Ainanur. & Satria, 2018)

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Djoko, W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 2(2), 101–112.
- Ainanur., & Satria, T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Febrianti, S., Mochammad, A, M., & Arik, P. (2014). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–9.
- Gultom, D, K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Heriyanto., & Siti, N, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur*, 6(1), 67–76.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kentjana, P, M, N., & Piter, N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk). *Jurnal Sustainable Torism Industry for Economic Development*, ISSN: 2622, 973–997.
- Meyrina, A, S. (2017). Pelaksanaan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Hukum Dan HAM (The Implementation of Rewards and Punishment on The Performance of The Employees within The Ministry of Law and Human Rights. *Jurnal IKH*, 11(2), 139–157.
- Nugroho, D, A. (2015). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*, 4(2), 4–14.
- Rosmaini, R., & Hasrudy, T. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Salbiyah, S., & Budi, W, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Uniersitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. *Jurnae Balance*, 14(2), 83–105.

- Setiawan, A. I., & Ferdiansyah, R. (2011). *Analisis Jalur (Path Analysis) Dengan Menggunakan rogram AMOS*. Bogor: Suluh Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadilaga, M, R., Mochammad, A, M., & Gunawan, E, N. (2016). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 156–163.
- Syahril, R, R., & Titik, N. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik Dan Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 23–37.
- Tampubolon, P, H, B., & Rini, N. (2013). Penghargaan Dan Sanksi (Studi Pada Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang). *Jurnal Management*, 2(2), 1–10.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulutenggo. *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895.
- Wahyudi, D, W., & Zulaspan, T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi :

Nama : Ulfa Davira
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 05 November 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : JL. KL. Yos Sudarso KM 6,8 Gg. Madio No. 17
Anak Ke : 2 (Dua) dari 2 (Dua) bersaudara
Nama Ayah : Rahmat Antony
Nama Ibu : Widi Astuti
Alamat : JL. KL. Yos Sudarso KM 6,8 Gg. Madio No. 17

Latar Belakang Pendidikan :

1. Tamatan SD Pertiwi Tahun (2007)
2. Tamatan SMP Al-Amanah Tahun (2011)
3. Tamatan SMA Dharmawangsa Tahun (2014)
4. Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2015)

Demikian daftar riwayat hidup saya perbuat sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Medan, Agustus 2019

Penulis,

ULFA DAVIRA
NPM. 1505160457

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI

KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PADA

PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK MEDAN

1. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :

Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan

2. Usia : 21-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun lebih dari 51 tahun

4. Pendidikan : SMA/SMK Sederajat S2
 Diploma S3
 S1

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ceklis (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pernyataan.

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon memberikan tanda ceklis (√) pada jawaban yang bapak/ibu/saudara/i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak/ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

Motivasi Kerja (Y₁)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja					
2.	Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja					
3.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					
4.	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik					
5.	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan					
6.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					

Kinerja (Y₂)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai yang berkualitas dalam bekerja					

	akan mendapatkan hasil kerja yang bagus.					
2.	Pegawai dengan kualitas kerja yang baik akan diberi kesempatan naik jabatan.					
3.	Pegawai harus mengutamakan kualitas kerjanya.					
4.	Pegawai dengan kualitas kerja yang baik akan bekerja dengan maksimal.					
5.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan.					
6.	Pegawai harus memiliki kemampuan dalam bekerja.					

Reward (X₁)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Tunjangan meberikan kepuasan pada karyawan dalam bekerja.					
2.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras.					
3.	Setelah mendapat penghargaan sebagai karyawan berprestasi, saya merasadihargai oleh pimpinan.					
4.	Insentif yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan.					
5.	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.					
6.	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya lebih giat bekerja.					

Punishment (X₂)

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan menerapkan sistem sanksi yang adil.					
2.	Pihak manajemen sudah memiliki standar baku pemberian sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.					
3.	Teguran yang diberikan atasan karena datang terlambat sudah sesuai dengan peraturan yang ada di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Medan.					
4.	Berusaha memperbaiki kualitas kerja saya setelah mendapat teguran dari pimpinan.					
5.	Berusaha memperbaiki kinerja saya setelah mendapat sanksi.					
6.	Saya bersedia mendapat sanksi karena melakukan kesalahan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Medan.					

Lampiran

DATA IDENTITAS RESPONDEN

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	67	1	2	1.39	.491
Usia	67	1	4	1.90	.907
Pendidikan Terakhir	67	2	3	2.54	.502
Valid N (listwise)	67				

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
N	Valid	67	67	67
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	41	61.2	61.2	61.2
	Perempuan	26	38.8	38.8	100.0
Total		67	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	25	37.3	37.3	37.3
	31-40 Tahun	30	44.8	44.8	82.1
	41-50 Tahun	6	9.0	9.0	91.0
	>51 Tahun	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	31	46.3	46.3	46.3
Strata 1	36	53.7	53.7	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Lampiran

Data Uji Frekuensi Variabel Z (Kinerja)

Frequencies

Statistics

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6
N	Valid	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	10.4	10.4	10.4
	Setuju	40	59.7	59.7	70.1
	Sangat Setuju	20	29.9	29.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	10.4	10.4	10.4
	Setuju	43	64.2	64.2	74.6
	Sangat Setuju	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	9.0	9.0	9.0
	Setuju	43	64.2	64.2	73.1
	Sangat Setuju	18	26.9	26.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	9.0	9.0	9.0
	Setuju	44	65.7	65.7	74.6
	Sangat Setuju	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	9.0	9.0	9.0
	Setuju	43	64.2	64.2	73.1
	Sangat Setuju	18	26.9	26.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	9.0	9.0	9.0
	Setuju	45	67.2	67.2	76.1
	Sangat Setuju	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Lampiran

Data Uji Validitas Variabel Z (Kinerja)

Correlations

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Kinerja (Z)
Item_1	Pearson Correlation	1	.812**	.894**	.872**	.894**	.895**	.928**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_2	Pearson Correlation	.812**	1	.866**	.978**	.866**	.955**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_3	Pearson Correlation	.894**	.866**	1	.931**	1.000**	.955**	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_4	Pearson Correlation	.872**	.978**	.931**	1	.931**	.977**	.982**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_5	Pearson Correlation	.894**	.866**	1.000**	.931**	1	.955**	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_6	Pearson Correlation	.895**	.955**	.955**	.977**	.955**	1	.990**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Kinerja (Z)	Pearson Correlation	.928**	.945**	.974**	.982**	.974**	.990**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran

Data Uji Reliabilitas Variabel Z (Kinerja)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	20.82	7.786	.895	.987
Item_2	20.87	7.845	.920	.985
Item_3	20.84	7.776	.963	.981
Item_4	20.85	7.796	.973	.980
Item_5	20.84	7.776	.963	.981
Item_6	20.87	7.815	.985	.979

Lampiran

Data Uji Frekuensi Variabel Y (Motivasi)

Frequencies

Statistics

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6
N	Valid	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	35	52.2	52.2	55.2
	Sangat Setuju	30	44.8	44.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	53.7	53.7	53.7
	Sangat Setuju	31	46.3	46.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	25	37.3	37.3	41.8
	Sangat Setuju	39	58.2	58.2	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	38	56.7	56.7	59.7
	Sangat Setuju	27	40.3	40.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	32	47.8	47.8	52.2
	Sangat Setuju	32	47.8	47.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	31	46.3	46.3	47.8
	Sangat Setuju	35	52.2	52.2	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Lampiran

Data Uji Validitas Variabel Y (Motivasi)

Correlations

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Motivasi_Y1
Item_1	Pearson Correlation	1	.166	.091	-.022	.135	-.062	.473**
	Sig. (2-tailed)		.181	.463	.857	.276	.618	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_2	Pearson Correlation	.166	1	.069	-.031	-.125	.242*	.439**
	Sig. (2-tailed)	.181		.578	.801	.313	.049	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_3	Pearson Correlation	.091	.069	1	.027	.019	.035	.467**
	Sig. (2-tailed)	.463	.578		.829	.882	.776	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_4	Pearson Correlation	-.022	-.031	.027	1	.104	.173	.447**
	Sig. (2-tailed)	.857	.801	.829		.404	.163	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_5	Pearson Correlation	.135	-.125	.019	.104	1	.063	.454**
	Sig. (2-tailed)	.276	.313	.882	.404		.615	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_6	Pearson Correlation	-.062	.242	.035	.173	.063	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.618	.049	.776	.163	.615		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Motivasi_Y1	Pearson Correlation	.473**	.439**	.467**	.447**	.454**	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran

Data Uji Reliabilitas Variabel Y (Motivasi)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	22.31	1.855	.325	.227
Item_2	22.27	1.927	.323	.229
Item_3	22.19	1.856	.295	.252
Item_4	22.36	1.900	.302	.245
Item_5	22.30	1.879	.282	.262
Item_6	22.22	1.813	.377	.187

Lampiran

Data Uji Frekuensi Variabel X2 (Punishment)

Frequencies

Statistics

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6
N	Valid	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.0	6.0	6.0
	Setuju	39	58.2	58.2	64.2
	Sangat Setuju	24	35.8	35.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	9.0	9.0	9.0
	Setuju	45	67.2	67.2	76.1
	Sangat Setuju	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	13.4	13.4	13.4
	Setuju	38	56.7	56.7	70.1
	Sangat Setuju	20	29.9	29.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	42	62.7	62.7	74.6
	Sangat Setuju	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	31	46.3	46.3	49.3
	Sangat Setuju	34	50.7	50.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	9.0	9.0	9.0
	Setuju	36	53.7	53.7	62.7
	Sangat Setuju	25	37.3	37.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Lampiran

Data Uji Validitas Variabel X2 (Punishment)

Correlations

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Punishment_X2
Item_1	Pearson Correlation	1	-.093	-.093	.101	.442**	.519**	.509**
	Sig. (2-tailed)		.452	.453	.416	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_2	Pearson Correlation	-.093	1	.735**	.573**	.108	.138	.680**
	Sig. (2-tailed)	.452		.000	.000	.385	.265	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_3	Pearson Correlation	-.093	.735**	1	.571**	-.011	.071	.640**
	Sig. (2-tailed)	.453	.000		.000	.932	.567	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_4	Pearson Correlation	.101	.573**	.571**	1	-.058	.099	.637**
	Sig. (2-tailed)	.416	.000	.000		.638	.425	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_5	Pearson Correlation	.442**	.108	-.011	-.058	1	.474**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000	.385	.932	.638		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_6	Pearson Correlation	.519**	.138	.071	.099	.474**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.265	.567	.425	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Punishment_X2	Pearson Correlation	.509**	.680**	.640**	.637**	.524**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran

Data Uji Reliabilitas Variabel X2 (Punishment)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	21.21	3.713	.270	.649
Item_2	21.36	3.324	.498	.570
Item_3	21.34	3.289	.406	.601
Item_4	21.37	3.359	.422	.596
Item_5	21.03	3.696	.296	.640
Item_6	21.22	3.328	.410	.600

Lampiran

Data Uji Frekuensi Variabel X1 (Reward)

Frequencies

Statistics

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6
N	Valid	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	9.0	9.0	9.0
	Setuju	39	58.2	58.2	67.2
	Sangat Setuju	22	32.8	32.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Setuju	51	76.1	76.1	88.1
	Sangat Setuju	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	16.4	16.4	16.4
	Setuju	43	64.2	64.2	80.6
	Sangat Setuju	13	19.4	19.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.5	7.5	7.5
	Setuju	37	55.2	55.2	62.7
	Sangat Setuju	25	37.3	37.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	37.3	37.3	37.3
	Sangat Setuju	42	62.7	62.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Item_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	13.4	13.4	13.4
	Setuju	44	65.7	65.7	79.1
	Sangat Setuju	14	20.9	20.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Lampiran

Data Uji Validitas Variabel X1 (Reward)

Correlations

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Reward (X1)
Item_1	Pearson Correlation	1	.051	.022	.880**	.153	-.008	.607**
	Sig. (2-tailed)		.683	.862	.000	.218	.947	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_2	Pearson Correlation	.051	1	.358**	-.051	.189	.736**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.683		.003	.682	.125	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_3	Pearson Correlation	.022	.358**	1	.100	.193	.466**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.862	.003		.420	.117	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_4	Pearson Correlation	.880**	-.051	.100	1	.127	.150	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.682	.420		.306	.224	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_5	Pearson Correlation	.153	.189	.193	.127	1	.205	.481**
	Sig. (2-tailed)	.218	.125	.117	.306		.096	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Item_6	Pearson Correlation	-.008	.736**	.466**	.150	.205	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.947	.000	.000	.224	.096		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Reward (X1)	Pearson Correlation	.607**	.601**	.595**	.645**	.481**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran

Data Uji Reliabilitas Variabel X1 (Reward)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	6

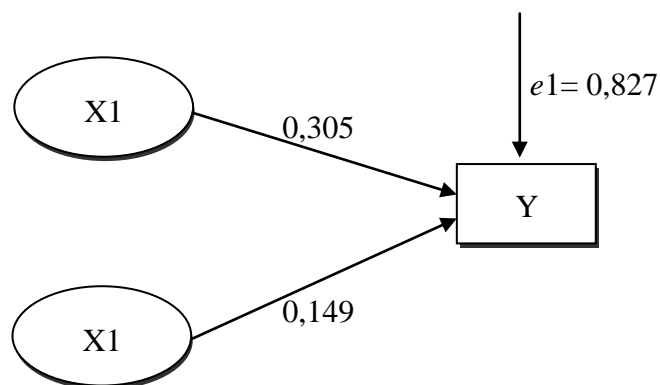
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	21.03	3.060	.365	.617
Item_2	21.27	3.230	.411	.602
Item_3	21.24	3.094	.351	.622
Item_4	20.97	2.969	.417	.597
Item_5	20.64	3.476	.268	.646
Item_6	21.19	2.886	.488	.569

Analisis Data Jalur I

1. Berdasarkan pada output hasil uji regresi model I pada table Coeficient dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel X1 (*Reward*) = 0,000 dan X2 (*Punishment*) = 0,003 lebih kecil dari nilai ketentuannya yaitu 0,05. hasil tersebut dapat dipahami dan disimpulkan bahwa Regresi Model I yaitu variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y
2. Besarnya nilai *R Square* yang terdapat dalam hasil uji pada table Model summary adalah sebesar 0,173, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 17,30% sementara sisanya 82,70% merupakan nilai kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,173)} = 0,827$.

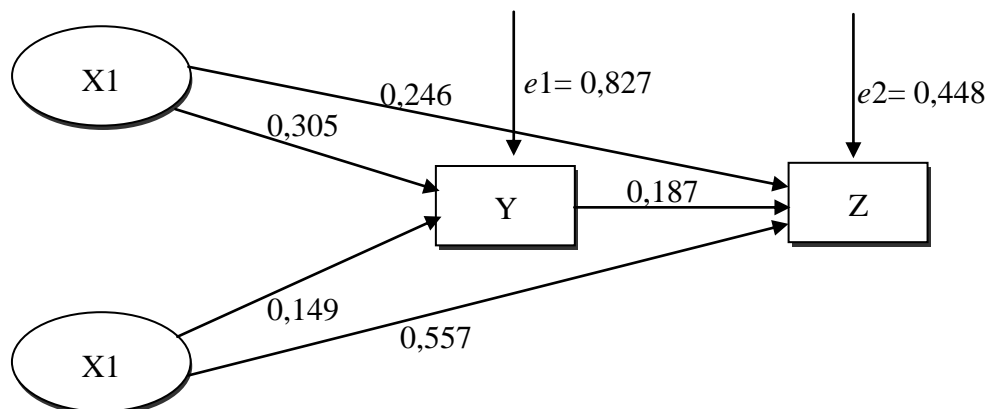
Dengan demikian diperoleh diagram jalur model Struktur I dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Analisis Data Jalur II

1. Berdasarkan pada output hasil uji regresi model II pada tabel *Coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel X1 (*Reward*) = 0,002 dan X2 (*Punishment*) = 0,000 dan Y (Motivasi) = 0,004 lebih kecil dari nilai ketentuannya yaitu 0,05. Hasil tersebut dapat dipahami dan disimpulkan bahwa Regresi Model I yaitu variabel X1, X2 dan Y memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Z
2. Besarnya nilai *R Square* yang terdapat dalam hasil uji pada tabel Model summary adalah sebesar 0,552, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1, X2 dan Y terhadap Z adalah sebesar 55,20% sementara sisanya 44,80% merupakan nilai kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Sementara itu, untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{(1-0,645)} = 0,448$.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model Struktur II dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Uji Hipotesis dan Pembuatan Kesimpulan

1. **Analisis pengaruh X1 terhadap Y** : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikan X1 sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
2. **Analisis pengaruh X2 terhadap Y** : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikan X2 sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh *punishment* terhadap motivasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
3. **Analisis pengaruh X1 terhadap Z** : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikan X1 sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
4. **Analisis pengaruh X2 terhadap Z** : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikan X2 sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat Ada pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
5. **Analisis pengaruh Y terhadap Z** : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikan Y sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.
6. **Analisis pengaruh X1 melalui Y terhadap Z**; diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar 0,246. sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah hasil dari nilai perkalian

antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu = $0.305 \times 0,187 = 0,057$. maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu = $0.246 + 0,057 = 0,303$. berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,156 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,303 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y pengaruh signifikan terhadap Z.

7. **Analisis pengaruh X2 melalui Y terhadap Z;** diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0,557. sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z adalah hasil dari nilai perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu = $0,149 \times 0,187 = 0,027$. maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu = $0,557 + 0,027 = 0,584$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,156 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,584 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y pengaruh signifikan terhadap Z.

Lampiran

Data Uji Regresi Analisis Data Jalur I Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y

Regression

Variables Entered/Removed^p

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Punishment (X2), Reward (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi (Y1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.270 ^a	.173	.440	1.49914

a. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.329	2	5.664	2.520	.009 ^a
	Residual	143.835	64	2.247		
	Total	155.164	66			

a. Predictors: (Constant), Punishment (X2), Reward (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi (Y1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.683	2.615		9.057	.000
	Reward (X1)	.228	.102	.305	2.244	.000
	Punishment (X2)	.106	.097	.149	2.101	.003

a. Dependent Variable: Motivasi (Y1)

Lampiran

Data Uji Regresi Analisis Jalur II Pengaruh Variabel X1, X2 dan Y terhadap Variabel Z

Regression

Variables Entered/Removed^p

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (Y1), Punishment (X2), Reward (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.531	2.29261

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Y1), Punishment (X2), Reward (X1)

ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.852	3	135.951	25.865	.000 ^a
	Residual	331.133	63	5.256		
	Total	738.985	66			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Y1), Punishment (X2), Reward (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.075	6.041		2.992	.004
	Reward (X1)	.401	.161	.246	2.488	.002
	Punishment (X2)	.864	.149	.557	5.799	.000
	Motivasi (Y1)	.408	.191	.187	2.133	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Z)

Lampiran

Data Uji Normalitas Variabel X1, X2 dan Variabel Y

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Reward (X1)	Punishment (X2)	Motivasi (Y1)	Kinerja (Z)
N		67	67	67	67
Normal Parameters ^a	Mean	25.2687	25.5075	26.7313	25.0149
	Std. Deviation	2.04926	2.15585	1.53329	3.34615
Most Extreme Differences	Absolute	.144	.176	.196	.291
	Positive	.104	.176	.132	.291
	Negative	-.144	-.159	-.196	-.276
Kolmogorov-Smirnov Z		1.180	1.438	1.608	2.380
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123	.319	.114	.239

a. Test distribution is Normal.